



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh :

IMAM SUBEKHI

4117500210

Diajukan Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2021



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
Oleh :

IMAM SUBEKHI

4117500210

Diajukan Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2021



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

**Imam Subekhi
NPM 4117500210**

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi
Tanggal : 24 Juli 2021**

Dosen Pembimbing I

Drs. Gunistiyo, M.si
NIDN. 0018056201

Dosen Pembimbing II

Deddy Prihadi, SE, M.Kom
NIDN.0601037103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany R, S.E, MM, Akt. CA.
NIDN. 0628117502

Pengesahan Skripsi

Nama : Imam Subekhi

NPM : 4117500210

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 24 Juli 2021

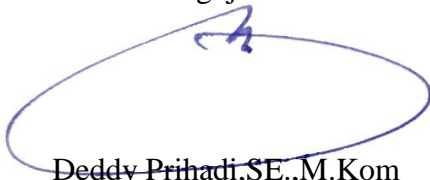
Ketua Penguji



Dr. Ahmad Hanfan, SE.,MM

NIDN. 0608077201

Penguji I



Deddy Prihadi, SE., M. Kom

NIDN. 0601037103

Penguji II



Sari Wijayanti, SE., Msi

NIDN. 0614097702

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal



Dr. Dien Noviany R, SE., MM, Akt. CA.

NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“If U want to succeed in the world, you must have 3 principle in the u’re life,
the first is religion, in second is science and last is skill”*

Persembahan :

Penulis mempersembahkan Tugas Akhir ini untuk :

1. Allah Subhanahu wa Ta’ala atas karunia dan Rahmat-Nya serta, Junjungan Nabi Besar Muhammad Shallahu’alaihi wasallam atas perjuangan menegakkan Ajaran Islam.
2. Ibunda tercinta yang selalu senantiasa mendoakan, serta sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan terbaik.
3. Papa tersayang yang selalu senantiasa mendoakan, serta sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan terbaik.
4. Saudari perempuan terbaik saya yaitu Mba Nurul , Mba Nana , yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Terima kasih kepada Nur Fajri Inayah yang selalu memotivasi saya,menemani perjuangan saya untuk tugas akhir ini.
6. Terima kasih kepada Mas Fandy , yang mensupport dalam pembuatan tugas akhir ini

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Imam Subekhi

NPM : 4117500210

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakann bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA TEGAL”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan /atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 29 Juli 2021

Yang menyatakan,



Imam Subekhi

ABSTRAK

Imam Subekhi, NPM: 4117500210. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA TEGAL

Tujuan Penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal. 2) Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal. 3) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal pada seluruh karyawan bagian promosi berjumlah 85 karyawan, dan teknik yg pengambilan sampel yg di pakai adalah sampel total/sensus . Teknik analisis data yg digunakan adalah Uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, Uji hipotesis, Analisis koefisien determinasi dan Metode suksesif interval.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Sumber cipta multiniaga Tegal.

Kata kunci : gaya kepemimpinan , pemberian insentif , produktivitas kerja.

ABSTRACT

Imam Subekhi, NPM: 4117500210. The Influence of Leadership Style And Incentives On Work Productivity To Employees Of PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal

The objectives of this study are: 1) To determine the effect of Leadership Style on Work Productivity in Employees of PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal. 2) To determine the effect of giving incentives to work productivity in employees of PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal. 3) To determine the effect of leadership style and incentives together on work productivity in employees of PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal.

The population in this study were employees at PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal for all employees of the promotion section is 85 employees, and the sampling technique used is the total sample / census. The data analysis technique used is classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, determination coefficient analysis and interval successive method.

The results showed that the leadership style and the provision of incentives had an effect on work productivity for employees of PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal.

Keywords: leadership style, incentives, work productivity.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal penelitian untuk skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany R.,SE,MM,Ak, CA Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Drs. Gunistiyo, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, petunjuk kepada peneliti, sehingga memperoleh saran dan pengetahuan tambahan guna memperbaiki kekurangan dalam penulisan dan pengetahuan ilmu untuk masa depan.
4. Deddy Prihadi,S.E.,M.Kom selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan pengorbanan waktu ditengah kesibukannya untuk membimbing sehingga penulisan proposal skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu sehingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan pahala yang setimpal kepada beliau-beliau atas jasa-jasa yang sudah diberikan. Dan harapan peneliti semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dan pembaca.

Tegal, 2 Agustus 2021

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	10

D. Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	44
D. Hipotesis	46
BAB III.....	47
METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	47
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel	48
D. Metode Pengumpulan Data	53
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	54
F. Metode Analisis Data	57
1. Uji Asumsi Klasik	57
2. Analisis Regresi Linear Berganda	58
3. Uji Hipotesis	59
4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	63
5. Metode Suksesif Interval	64

BAB IV	66
HASIL DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran umum lokasi penelitian	66
B. Hasil Penelitian.....	67
BAB V	88
KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B . Saran	89
C. Keterbatasan penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel

1. <i>Key Performance Indikator KARYAWAN DES 2020</i>	7
2. Penelitian Terdahulu	37
3. Operasional Variabel	49
4. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	68
5. Profil Responden Menurut Umur	68
6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Non Responden ...	69
7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif Non Responden.....	70
8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Non Responden	71
9. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	72
10. Uji Reliabilitas Pemberian Insentif	73
11. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	73
12. Statistik Deskriptif	74
13. Uji Normalitas	75
15. Uji Multikolinearitas.....	76
16. Regresi Linear Berganda.....	78
17. Uji Simultan (Uji F)	80
18. Uji Parsial (Uji t)	81
19. Uji Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Gambar 1	6
2. Gambar 2	46
3. Gambar 3	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Melihat kondisi lingkungan bisnis dewasa ini, keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya semata-mata dilihat dari keberhasilan perencanaan bisnis yang telah dibuat. Dengan kematangan perencanaan dan juga strategi dalam menghadapi persaingan memang dapat membuat suatu perusahaan menjadi unggul, namun di balik itu semua keunggulan dari sumber daya manusia yang mengelolanya-lah yang pada akhirnya menjadi point-utama. Menurut Hasibuan (2006), menerjemahkan arti manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Realitanya, ada sejumlah negara yang dapat dikatakan tidak memiliki sumber daya yang alami tetapi sangat maju perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya. Sebaliknya, ada negara yang memiliki keduanya tetapi ternyata tertinggal dan terpuruk perekonomiannya hanya karena sumber daya manusianya masih berada di bawah standar “unggul”. Contoh negara tersebut Indonesia. Memang di banyak negara yang tergolong dalam kelompok negara berkembang, semua sumber daya tersebut masih berupa potensi dan masih harus dikembangkan

Dalam rangka menghadapi masa pandemi saat ini yang mengharuskan perusahaan-perusahaan beradaptasi dan memilih bertahan dalam situasi

ketidakpastian ini. Dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan baik yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga. Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat saat ini dan mengharuskan tetap kokoh ditengah-tengah penyebaran virus covid yang berisiko mematikan memberikan tantangan yang beragam bagi perusahaan. Agar perusahaan mampu bertahan dalam bisnisnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk selalu aktif dalam menjalankan usahanya. Persaingan yang sangat ketat menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dengan kreativitas serta mampu melakukan efisiensi internal. Dari sisi internal perusahaan berupaya melakukan efisiensi kerja seperti mengoptimalkan produktivitas karyawan. .

Menurut Thoha (2013:49) memberikan pengertian bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan di PT. Sumber Cipta Multiniaga berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerjasama. Pimpinan menaruh keinginan yang kuat serta perhatian yang besar agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Sedangkan gaya kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan merupakan faktor utama dan terpenting dalam setiap organisasi. Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan adalah pemberian insentif, dimana insentif sebagai sarana yang mendorong pada karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan agar dapat memenuhi kebutuhan para keryawan dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih meningkat. Sebuah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa dasar bagi kebanyakan orang dalam menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah mencari nafkah. Dewasa ini masalah insentif dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dilakukan oleh pekerja tidak lagi dipandang semata mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu pendorong agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Salah satu pendorong itu adalah dengan memenuhi keinginan pegawai, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan pimpinan yang adil dan bijaksana, pengaruh dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Oleh karena itu, insentif dan kepemimpinan sangat diperlukan untuk memacu produktivitas

para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih bersemangat dalam bekerja, PT. Sumber Cipta Multiniaga memberikan motivasi berupa insentif kepada setiap karyawannya. Insentif yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi. Hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh absensi karyawan setiap bulannya dan jumlah penjualan tiap bulannya. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan. Artinya, sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisasi dan teknis, artinya hasil maupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

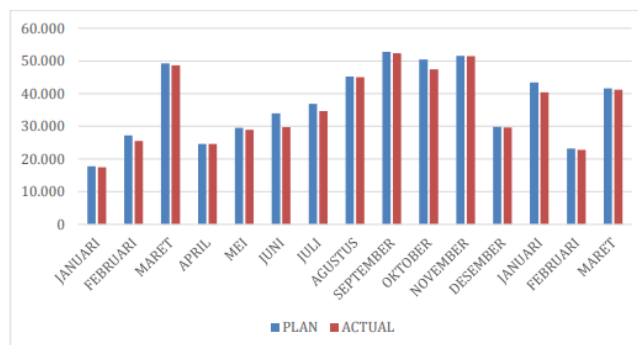
PT. Sumber Cipta Multiniaga merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi, yaitu pendistribusian rokok-rokok merk Djarum, yaitu Nuu Mild, Rokok Djarum Super, Djarum Coklat, Djarum 76, Djarum Super Mezzo, Djarum Istimewa, Djarum Black, Djarum Black Slimz, Djarum Black Cappucino, Djarum Black Tea, Djarum Vanilla, Djarum Splash, Djarum Cherry, Djarum Original, Djarum Black Menthol, LA Menthol Lights, dan LA Lights. Dari banyak perusahaan rokok yang muncul di Indonesia terdapat tiga perusahaan rokok terbesar yang menguasai pasar rokok sebesar 76%. Ketiga perusahaan itu adalah Gudang Garam, HM sampoerna dan Djarum. Karena visi dan misi Djarum adalah “Menjadi yang

terbesar dalam penjualan dan profitabilitas di industri rokok Indonesia” namun untuk mewujudkannya bukanlah hal yang mudah, permasalahannya terletak pada Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Sumber Cipta Multiniaga (Djarum), sehingga PT. Sumber Cipta Multiniaga harus dapat meningkatkan efisiensi mereka, oleh sebab itu sangat dibutuhkan salah satunya yaitu kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan dapat lebih optimal. Menurut Bapak Richwan, selaku HRD PT. Sumber Cipta Multiniaga. Persaingan antar perusahaan merupakan suatu tantangan besar yang harus disikapi dan dihadapi dengan kemampuan manajemen perusahaan yang handal. Apabila hal ini dapat dilakukan maka perusahaan akan mendapatkan keunggulan bersaing. Kondisi demikian menuntut PT. Sumber Cipta Multiniaga untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, melalui kondisi lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya, sehingga pada akhirnya dapat tercapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang hangat dan tidak akan ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi jika dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya bisa kita rasakan

Peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilihat serta ditentukan melalui output kinerja seorang karyawan. Kinerja sendiri merupakan output karyawan, baik secara kualitas kerja dan kuantitas kerja yang didapatkan dari seorang karyawan didalam menyelesaikan tugas yang diembannya dengan rasa penuh tanggung jawab dan kehati – hatian.

Berdasarkan hasil dari laporan penjualan PT. Sumber Cipta Multiniaga selama satu tahun terakhir belakangan diketahui bahwasannya target penjualan tidak pernah tercapai dari target rencana yang telah ditetapkan, hal ini karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut ini adalah laporan data penjualan PT. Sumber Cipta Multiniaga selama kurun waktu satu tahun terakhir dari bulan januari tahun 2020 sampai dengan bulan maret tahun 2021.



Gambar1

Data Target Penjualan PT. Sumber Cipta Multiniaga

Sumber : olah data target penjualan PT. Sumber Cipta Multiniaga Tahun 2020

Penurunan produksi ini sangat merugikan bagi perusahaan, yang mana terjadi dari berbagai aspek atau faktor-faktor tertentu di lingkungan PT. Sumber Cipta Multiniaga. Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan penurunan target penjualan bulan Januari 2020 sampai bulan Maret 2021. Grafik tersebut dari bulan ke bulan tidak mampu melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Penurunan produksi ini sangat merugikan bagi perusahaan, yang mana terjadi dari berbagai aspek atau faktor-faktor tertentu di lingkungan PT. Sumber Cipta Multiniaga. Untuk tingkat produktivitas tersebut biasanya perusahaan menggunakan pengukuran produktivitas selain dengan data penjualan juga menggunakan tabel “*Key Performace Indicator*” sebagai berikut :

Tabel 1
Key Performance Indikator Karyawan Desember 2020

Nilai KPI	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	14	Tidak baik
2	33	Kurang baik
3	27	Cukup baik
4	7	Baik
5	4	Sangat baik

Sumber : Data PT. Sumber Cipta Multiniaga Tahun 2021

Bapak Richwan mengukur kinerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga dengan menggunakan Key Performance Indikator. Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga tahun 2020 bahwa sebanyak 14 orang total KPI sebesar 1 yang artinya tidak baik, 33 orang yang memiliki total KPI sebesar 2

yang artinya kinerjanya kurang, sedangkan karyawan yang memiliki KPI 3 sebesar 27 dan KPI 4 hanya sebesar 7 orang. Sedangkan yang memiliki KPI 5 sebanyak 4 orang yang artinya bahwa hanya 38 yang masih bisa dikatakan masuk kategori baik. Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 47 karyawan masuk kedalam tingkat produktivitas yang kurang baik. Yang artinya bahwa pada PT. Sumber Cipta Multiniaga hampir sebagian besar karyawannya memiliki tingkat produktivitas yang cenderung menurun berdasarkan dari penilaian tingkat performa karyawan selama 1 tahun. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sumber Cipta multiniaga. Masalah yang timbul akhir-akhir ini adalah bagaimana PT Sumber Cipta Multiniaga harus dapat terus meningkatkan kinerja karyawan mereka. Sebagai salah satu perusahaan yang telah lama berdiri di industri distribusi, PT Sumber Cipta Multiniaga harus dapat mempertahankan karyawannya terlebih yang berkualitas dan potensial bagi pencapaian kinerja perusahaan yang optimal. Untuk itu, sangat diperlukan adanya suatu tindakan dari perusahaan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Karena tanpa SDM yang mampu menjalankan aktivitas bisnis dan memberikan kontribusi nyata terhadap perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bersaing.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan pada permasalahan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian

Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga. Maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga?
2. Apakah Pemberian Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi dunia dunia pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan penelitian lain mengenai pentingnya modal intelektual sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Sumber Cipta Multiniaga dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk megembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

b. Bagi organisasi/instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi organisasi atau instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih optimal dan efisien pada PT. Sumber Cipta Multiniaga.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah ilmu sekaligus seni dalam mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya manajemen diharapkan semua proses dalam mengatur dan mengarahkan dapat ditingkatkan.

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan proses pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). (Handoko 2003:8).

Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan definisi dari berbagai pendapat peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses atau ilmu dalam merencanakan, memelihara, menyeleksi dan mengembangkan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau instansi agar menjadi lebih efektif dan efisien.

Seorang manajer harus bisa menjalankan fungsi-fungsi manajemen, dan juga melakukan pengawasan terhadap karyawan/pegawai yang telah diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Adapun beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:21) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kerja, integasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan tektis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit

tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2001:12), produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Wilson Bangun (2012, 231), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan mengembangkan diri dan promosi pekerjaan.

b. Faktor-faktor Produktivitas kerja

Banyak factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun factor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2015, 25), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang

dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3) Kemampuan (*abilities*)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

4) Sikap (*attitude*)

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

5) Perilaku (*behaviors*)

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Sedangkan menurut Yuniarsih (2013:159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Faktor Internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
- 2) Struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
- 6) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.
- 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan,

- 8) Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
- 9) Keseuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- 10) Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis,
- 2) Kemitraan (networking) yang dikembangkan,
- 3) Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi,
- 4) Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan,
- 5) Tingkat persaingan,
- 6) Dampak globalisasi.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan

pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si perkerja dan disiplin kerja yang keras (Suwanto, 2011:23).

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian

Kepemimpinan yang efektif dapat dikatakan jika organisasi yang berhasil memiliki satu ciri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil. Sekarang ini, seorang pemimpin tidaklah cukup hanya dengan sekedar bertindak sebagai orang yang selalu memberi perintah kepada para bawahannya. Seorang pemimpin harus selalu menjaga hubungan baik dengan para bawahannya. Jika para bawahannya tidak terdapat adanya keterlibatan, inisiatif, serta kerjasama yang baik maka tidak akan terjadi kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2011:49). Dalam kenyataan di lapangan tidak mudah bagi seorang pemimpin untuk menentukan gaya kepemimpinan yang terbaik untuk digunakan dalam pemanfaatan sumber daya khususnya sumber daya manusia.

Menurut Terry (2011:107) kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang (pemimpin) mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela, untuk melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh pemimpin tersebut dan atau oleh kelompok yang ada.

Sedangkan menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa disebut sebagai pemimpin. Pemimpin itu sendiri adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian menurut beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh yang ditimbulkan seseorang terhadap orang lain hingga orang lain bersedia bekerja sama menuju tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2015:167) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah

laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini, terdapat dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrem, yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis (Thoha, 2008:303).

Menurut Siagian (2011:45) Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi, yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang :

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- f) Dalam tindakan pergerakan sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang

pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :

- a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- b) Bersikap terlalu melindungi
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan gaya kreasi dan fantasi
- f) Sering bersikap mau tau

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan seorang pemimpin yang sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif akan mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena :

- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
- c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagaipemimpin

1. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2016:34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya

kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

4. Insentif

1. Definisi Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat

berupa *materil* dan *non-materil*. Masalah kebutuhan tersebut dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan harapan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat dia bekerja. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan.

Menurut Yani, (2012:145). Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap

untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi (Moeheriono, 2012:259).

Sedangkan Menurut Rivai (2015:384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Tujuan Diberikan Insentif

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa

karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2014 :93). Tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

1) Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat,
- b) Bekerja lebih disiplin,
- c) Bekerja lebih kreatif.

2) Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif,
- b) Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang,
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

3. Bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2011:355) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi :*marginal, below average, average, good, outstanding*.
- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- g. *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- h. *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i. *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

4. Indikator Insentif

Menurut Rivai (2014:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

e. Keadilan dan Kelayakan

1) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

2) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa

menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

f. Evaluasi Jabatan Evaluasi

Jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Vera Alriani, Sastra Tamami dan Dhenny Asmarazisa (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Djas Succes Support menemukan hasil akhir yang menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Martin Zebua (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Cabang Malang dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Andri Astuti pada tahun 2017 dengan judul penelitian Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variable upah dan insentif secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Akila (2017) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV.Vassel Palembang menemukan hasil akhir yang menunjukkan bahwa 1) secara simultan terdapat pengaruh insentif dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Vassel Palembang 2) secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Vassel Palembang 3) secara parsial juga ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Vassel Palembang.

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Soppeng yang dilakukan oleh Andi Rahma Nuralam (2019) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rina (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon menunjukkan hasil bahwa 1) gaya kepemimpinan instruktif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank

Danamon Simpan Pinjam Unit Pinrang. 2) gaya kepemimpinan konsultatif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Pinrang. 3) gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Pinrang. 4) gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Pinrang.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Mariyono (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia menunjukkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Utarindasari & Wilter Slamet (2021) yang berjudul Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan menunjukkan hasil bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan tidak berpengaruh (berpengaruh lemah) terhadap gaya kepemimpinan masih lemah di PT. Nipress. Namun, insentif sendiri sangat mempengaruhi variabel motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

sendiri tidak signifikan mempengaruhi variabel motivasi kerja, (berpengaruh lemah) berdasarkan data.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil & Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Vera Alriani, Sastra Tamami dan Dhenny Asmarazisa (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Djas Succes Support	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan , dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Persamaan pada variable yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif 2. Perbedaan tidak adanya variable Produktivitas melainkan menggunakan variabel kinerja karyawan 3. Perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil & Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2.	Martin Zebua (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Persamaan pada variable yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Karyawan 2. Perbedaan tidak adanya variable Insentif 3. Perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian
3.	Eka Andri Astuti (2017)	Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Upah dan Insentif secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Persamaan pada variabel yang digunakan yaitu Upah dan Produktivitas Karyawan 2. Perbedaan tidak adanya variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil & Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
					an 3. Perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian
4.	Akila (2017)	Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Vassel Palembang	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan - Insentif secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan - Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan 	1. Persamaan pada variabel independent yaitu Insentif 2. Perbedaan pada variabel independent yaitu tidak adanya Gaya kepemimpinan 3. Perbedaan pada lokasi dan tahun penelitian.
5.	Andi Rahma Nuralam (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap	1. Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas karyawan

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil & Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Soppeng		produktivitas kerja karyawan	<p>dan variabel independen yaitu Insentif</p> <p>2. Perbedaan pada variabel independent yaitu gaya kepemimpinan</p> <p>3. Perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian</p>
6.	Rina (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>- Gaya kepemimpinan instruktif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>- Gaya kepemimpinan konsultatif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas</p>	<p>1. Persamaan pada variabel gaya kepemimpinan</p> <p>2. Perbedaan tidak terdapat variabel insentif</p> <p>3. Perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian</p>

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil & Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				kerja karyawan - Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan - Gaya kepemimpinan delegative berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	
7.	Ekhsan & Mariyono (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi islami mempunyai	1. Persamaan pada variable yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan, insentif dan Produktivitas Karyawan 2. Perbedaan tidak adanya variable

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil & Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				<p>pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>	<p>3. Budaya Organisasi Perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian</p>
8.	Utarindasari & Wilter Slamet (2021)	Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	insentif yang diberikan kepada karyawan tidak berpengaruh (berpengaruh lemah) terhadap gaya	1. Persamaan pada variable yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpin

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil & Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		dan Produktivitas Karyawan		kepemimpinan masih lemah di PT. Nipress. Namun, insentif sendiri sangat mempengaruhi variabel motivasi kerja, Gaya kepemimpinan sendiri tidak signifikan mempengaruhi variabel motivasi kerja, (berpengaruh lemah) berdasarkan data.	an, insentif dan Produktivitas Karyawan 2. Perbedaan tidak adanya variable Motivasi Kerja 3. Perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian

Sumber: Data Primer Tahun 2021

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa sebagian besar variabel Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Kertono (2011:49) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan. Hal ini dikarenakan manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi, yang bekerja secara terus menerus guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Setiap atasan memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pekerjanya. Oleh karena itu peranan atau perilaku setiap atasan sangatlah penting untuk memotivasi dan mengelola karyawannya guna meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

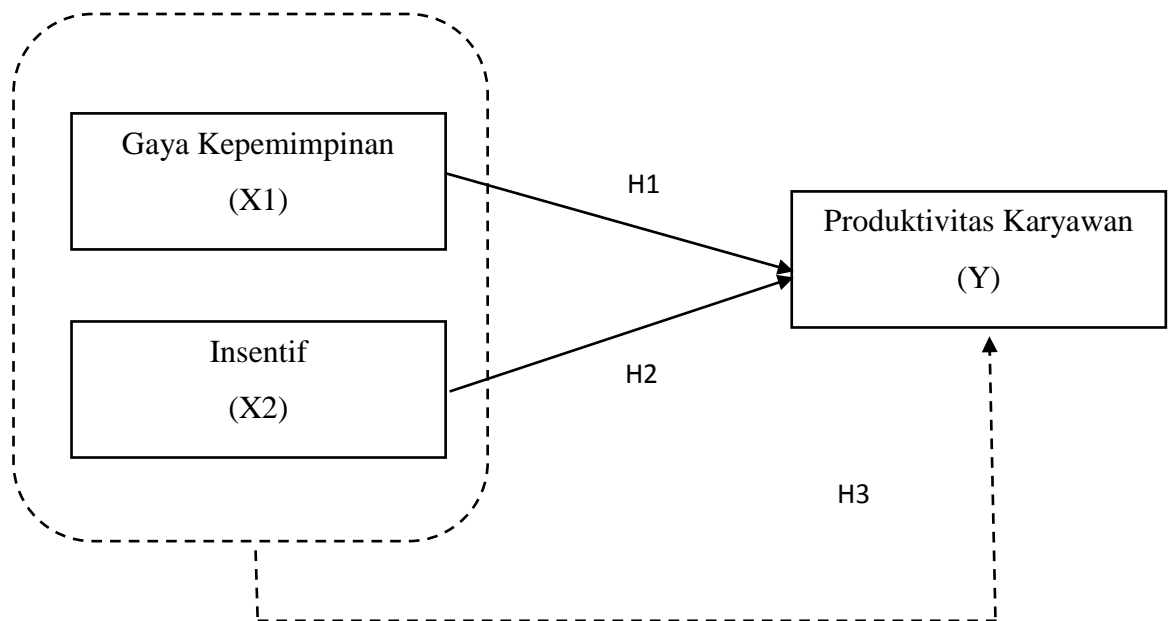
2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas karyawan

Menurut Yani, (2012:145). Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang bisa seperti pujian ataupun pengembangan karier yaitu insentif.

Tujuan diberikannya insentif kepada para pekerja adalah untuk merangsang para pekerja agar bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan ataupun bisa melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu insentif adalah salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Produktivitas karyawan

Peranan atau perilaku setiap atasan sangatlah penting untuk memotivasi dan mengelola karyawannya guna meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Sedangkan insentif diberikan kepada para pekerja adalah untuk merangsang para pekerja agar bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan ataupun bisa melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dan insentif adalah cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Keterangan:

—————→ Parsial

- - - - -→ Simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan Pustaka dan kerangka pemikiran, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

H2 : Insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

H3 : Gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara Bersama-sama terhadap produktivitas karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini diperlukan untuk menjelaskan cara-cara penelitian yang akan digunakan oleh peneliti dengan mengambil data-data dari perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:23) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif. Sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas pegawai.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono 2017:136)

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal pada seluruh karyawan bagian promosi berjumlah 85 karyawan.

2. Sampel

Menurut, Sugiyono 2017:137 Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel total/sensus hal ini dikarenakan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian promosi berjumlah 85 karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga. Menurut Sugiyono (2017:145) Teknik sampel total/sensus adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual variabel merupakan penarikan batasan terhadap masalah-masalah yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Penjelasan mengenai variabel-variabel dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

a) Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja adalah Menurut Darma (2000:124), yaitu ukuran indikator kemampuan dihasilkan dibandingkan dengan input yang dimiliki pada periode tertentu.

b) Gaya Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah sifat yang dimiliki seseorang sehingga mampu membimbing orang lain atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain dengan kemampuannya dapat berbuat seperti yang dikehendaki.

c) Insentif (X2)

Insentif adalah Menurut Handoko (2000:200), yaitu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan – tujuan organisasi

2. Definisi Operasional

Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1), pemberian insentif (X2), dan produktivitas kerja (Y), untuk bisa dapat memahami lebih mendalam mengenai variabel pada penelitian ini, maka akan lebih mudah di tuangkan kedalam indikator-indikator untuk mengukur variabel tersebut. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan kedalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item	Skala	Sumber
Produktivitas Kerja	Pengetahuan	1. pemecahan masalah	1	<i>Likert</i>	Wilson Bangun

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item	Skala	Sumber
(Y)		2. daya cipta	2		(2012)
		3. melakukan atau menyelesaikan pekerjaan	3		
	Keterampilan	1. kemampuan teknis operasional	4		
		2. penguasaan teknis operasional	5		
	Kemampuan	1. kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai	6		
	Sikap	1. Kehadiran tepat waktu,	7		
		2. Disiplin	8		
		3. Simple	9		
		4. menepati aturan dan kesepakatan	10		
		1. Kebiasaan	11		
Gaya Kepemimpinan (X1)	Sifat	1. kemampuan pribadi pemimpin	1	Likert	Kartini Kartono (2008:34)
	Kebiasaan	1. pemimpin yang menggambarkan	2		

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item	Skala	Sumber
		segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik			
	Tempramen	1. pemimpin bertemperamen aktif	3		
		2. tenang	4		
	Watak	1. keyakinan	5		
		2. ketekunan	6		
		3. daya tahan	7		
		4. keberanian	8		
	Kepribadian	1. sifat-sifat/ karakteristik keperibadian yang dimilikinya	9,10		

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item	Skala	Sumber
Pemberian insentif (X2)	Kinerja	1. hasil yang dicapai	1	<i>Likert</i>	Rivai (2009:388)
		2. produktif	2		
		3. bekerja cepat dan berkemampuan tinggi	3		
	Lama Kerja	1. per jam,	4		
		2. per hari,	5		
		3. per minggu	6		
		4. per bulan	7		
	Senioritas	1. pegawai senior	8		
		2. kesetiaan	9		
	Kebutuhan	1. kebutuhan hidup yang layak dari pegawai	10		
	Keadilan dan Kelayakan	1. (input) dengan (output)	11		
		2. membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain	12		
	Evaluasi Jabatan	1. harga dari suatu jabatan	13		

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah proses ataupun tahapan dari hasil penelitian yang akan di laksanakan. Ada beberapa metode pengumpulan data antara lain :

1. Observasi

Observasi yaitu untuk melakukan pengamatan secara langsung pada tempat penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari para karyawan. Dalam pengamatan ini dilakukan upaya pencarian data pada PT. Sumber Cipta Multiniaga. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses tanya jawab yang dilakukan peneliti kepada pihak yang berwenang dalam perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga. Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Peneliti biasanya menggunakan berbagai alat bantu recorder, kamera untuk foto, serta instrumen-instrumen lain. Jawaban atau keterangan hasil yang di dapat dijadikan data dan kemudian dicatat dan digunakan sebagai pedoman selama proses penelitian. Wawancara dilakukan kepada Karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Penelitian ini menggunakan kuesioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Metode ini digunakan untuk memperoleh hasil data dari responden. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2017:158) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dan desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik dengan susunan sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memastikan bahwa tiap masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada

variabel-variabel yang sudah di tentukan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu $n = 30$. Maka besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$. Dengan $df = 28$ dan $\alpha = 0.05$ didapat r table = 0.361 (dengan melihat r table pada $df = 28$ dengan uji satu sisi). Jika nilai r hitung lebih besar dari pada r table dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2013:53).

Bila r hitung $> r$ table, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan bila r hitung $\leq r$ table, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun perhitungan korelasi product moment, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{ (N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2) \}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi product moment

X = Skor total dari setiap item

Y = Skor/nilai dari setiap item

N = Jumlah sampel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach*

alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,5. Menurut Ghazali (2011: 48) terdapat dua cara yang dapat dilakukan untuk mengukur reliabilitas, yaitu:

a. *Repeated Measure* (pengukuran ulang)

Disini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah orang tersebut tetap konsisten dengan jawabannya atau tidak.

b. *One Shot* (pengukuran sekali saja)

Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Dalam pengujian reliabilitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach (Simamora, 2004 : 77):

$$\text{Keterangan: } r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \delta b^2$ = jumlah varians butir

δt^2 = varians total

Dalam mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dapat juga menggunakan alat bantu program komputer yaitu *SPSS*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghazali, 2011: 48).

F. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada dan tidaknya normalitas dalam model regresi yaitu dengan cara melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi yang normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, *plotting* data residual dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan juga mengikuti garis diagonalnya. Tetapi uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena visual dapat terlihat tidak normal padahal secara statistik sebaliknya (Ghozali 2018:160).

b) Uji Linearitas

Uji linieritas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris akan lebih baik berbentuk liner, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan

diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2018:167)

c) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi bisa dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* lebih dari 10,0 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) mengemukakan uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka ini disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda akan di sebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik yaitu dimana *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang atau besar.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis ini tujuannya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga. Dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Produktivitas

a : Konstanta

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Pemberian Insentif

b1 : Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

b2 : Koefisien regresi Pemberian Insentif

e : *Error Of Tern*

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji persial)

Digunakan untuk mengetahui secara persial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Dengan prosedur sebagai berikut:

1) Formulasi Ho dan Ha

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

Ha : $\beta_1 \neq 0$ artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

b. Variabel pemberin insentif (X_2)

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

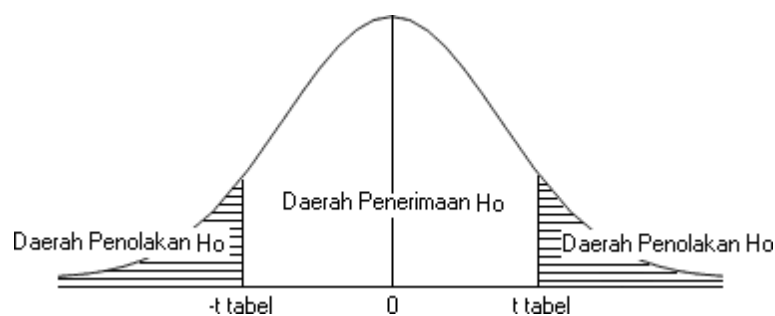
$H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

2) *Level Of Significance*

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, maka akan digunakan uji t satu pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau ($\alpha = 5\%$).

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:



- a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (tidak berpengaruh).

- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (berpengaruh).

4) Perhitungan Nilai t

Nilai t_{hitung}

$$\text{Rumus: } t_{hitung} = \frac{b_1}{S_{b1}}$$

Keterangan :

t = hasil dari persamaan

hipotesis b_1 = koefisien regresi

S_{b1} = standar koefisien regresi

5) Kesimpulan :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variable bebas dengan variable terikat. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variable bebas dengan variable terikat

b. Uji f (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara bersama-sama/simultanterhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Formulasi H_0 dan H_a

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

$H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

b. Variabel pemberin insentif (X_2)

$H_o : \beta_1 = 0$, artinya pemberin insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya pemberin insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

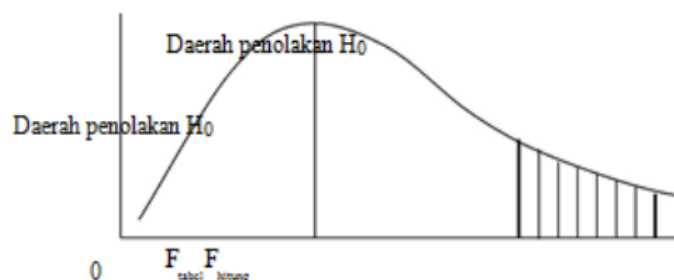
2) *Level of Significance*

Menentukan taraf signifikan α yaitu sebagai berikut:

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, maka akan digunakan uji t satu pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau ($\alpha = 5\%$).

3) *Kriteria Pengujian*

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:



- a) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (tidak berpengaruh).
- b) H_0 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (berpengaruh).

Nilai F_{hitung}

$$\text{Rumus : } F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

Keterangan :

MSR = mean square regresi

MSE = mean square residu

4) Kesimpulan :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berarti mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel dependennya (Ghozali, 2006:87). Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan yang terbaik dalam menganalisis regresi, dimana yang ditunjukkan pada besarnya

koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1. Koefisien determinasi nol pada variabel independent tidak akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi hampir mendekati satu, maka boleh dikatakan variabel independent dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi pada variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X).

5. Metode Suksesif Interval

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Proses mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan, yaitu :

a. Menghitung Frekuensi

Frekuensi merupakan banyaknya tanggapan responden dalam memilih skala ordinal 1 s/d 5 dengan jumlah responden 100 orang.

b. Menghitung Proporsi (P)

Proporsi dihitung dengan membagi setiap frekuensi dengan jumlah responden.

c. Menghitung Proporsi Kumulatif (PK)

Proporsi kumulatif dihitung dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap nilai.

d. Mencari Nilai Z

Nilai z diperoleh dari tabel distribusi norma baku (critical Value of z). Dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.

e. Menghitung Densitas F (z)

Nilai F (z) Dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left(-\frac{1}{2} Z^2 \right)$$

f. Menghitung Scale Value

Menghitung scale value digunakan rumus :

$$S_v = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{density at opper limit}}{\text{Area under opper limit} - \text{area under lover limit}}$$

$$\text{Catatan} = \frac{\text{Nilai Denity:nilai diambil dari densitas } z}{\text{Area:nilai diambil dari proporsi kumulatif}}$$

Untuk nilai density dicari batas bawah dikurangi batas atas, sedang untuk nilai area batas atas dikurangi batas bawah.

g. Menghitung Nilai Hasil Penskalaan

Nilai ini dihitung dengan cara sebagai berikut :

- 1) Ubah nilai Sv terkecil (nilai negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1.
- 2) Transformasi nilai skala dengan rumus : $y = S_v + (S_v \text{ min})$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

PT. Sumber Cipta Multiniaga merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi, yaitu pendistribusian rokok-rokok merk Djarum, yaitu Nuu Mild, Rokok Djarum Super, Djarum Coklat, Djarum 76, Djarum Super Mezzo, Djarum Istimewa, Djarum Black, Djarum Black Slimz, Djarum Black Cappucino, Djarum Black Tea, Djarum Vanilla, Djarum Splash, Djarum Cherry, Djarum Original, Djarum Black Menthol, LA Menthol Lights, dan LA Lights. Dari banyak perusahaan rokok yang muncul di Indonesia terdapat tiga perusahaan rokok terbesar yang menguasai pasar rokok sebesar 76%. Ketiga perusahaan itu adalah Gudang Garam, HM sampoerna dan Djarum. Karena visi dan misi Djarum adalah “Menjadi yang terbesar dalam penjualan dan profitabilitas di industri rokok Indonesia” namun untuk mewujudkannya bukanlah hal yang mudah, permasalahannya terletak pada Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Sumber Cipta Multiniaga (Djarum), sehingga PT. Sumber Cipta Multiniaga harus dapat meningkatkan efisiensi mereka, oleh sebab itu sangat dibutuhkan salah satunya yaitu kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan dapat lebih optimal. Menurut Bapak Richwan, selaku HRD PT. Sumber Cipta Multiniaga. Persaingan antar perusahaan merupakan suatu tantangan besar yang harus disikapi dan dihadapi dengan kemampuan manajemen perusahaan yang handal. Apabila hal ini dapat dilakukan maka perusahaan akan

mendapatkan keunggulan bersaing. Kondisi demikian menuntut PT. Sumber Cipta Multiniaga untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, melalui kondisi lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya, sehingga pada akhirnya dapat tercapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang hangat dan tidak akan ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi jika dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya bisa kita rasakan

Peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilihat serta ditentukan melalui output kinerja seorang karyawan. Kinerja sendiri merupakan output karyawan, baik secara kualitas kerja dan kuantitas kerja yang didapatkan dari seorang karyawan didalam menyelesaikan tugas yang diembannya dengan rasa penuh tanggung jawab dan kehati – hatian.

B. Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Profil responden yang telah menjawab pertanyaan sebagaimana yang tercantum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1**Profil Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	85	100%
	Jumlah	85	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 4.2**Profil Responden Menurut Umur**

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	30-40 tahun	48	56%
2	> 40 tahun	37	44 %
	Jumlah	85	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2021

2. Uji Instrumen Penelitian**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengukur sesuai dengan apa yang diinginkan atau dengan kata lain memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Cara menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen variabel yaitu dapat dilihat dari Corrected item-total correlation pada SPSS. Apabila r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dinyatakan valid sedangkan apabila r hitung $<$ dari r tabel maka dinyatakan tidak valid.

1) Uji Validitas Gaya kepemimpinan

Jumlah butir pernyataan variabel Gaya kepemimpinan sebanyak 10 butir pernyataan, sebelum melakukan penelitian pada 85 responden dilakukan uji validitas dengan 30 orang diluar responden terlebih dahulu, untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan taraf signifikan 0,05 dan (N=30) maka dapat r tabel = 0,361, dari hasil analisis ke 10 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS.22 ternyata ke 10 pernyataan dinyatakan valid. Karena hasil dari r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian 10 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel Gaya kepemimpinan, adapun perhitungan uji validitas item untuk variabel Gaya kepemimpinan dengan 30 orang non responden ada pada lampiran (Ghozali, 2018: 45). Adapun rekap hitung validitas 30 orang non responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Gaya kepemimpinan Non Responden

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,620	0,361	Valid
2.	0,497	0,361	Valid
3.	0,522	0,361	Valid
4.	0,725	0,361	Valid
5.	0,519	0,361	Valid
6.	0,660	0,361	Valid
7.	0,425	0,361	Valid
8.	0,731	0,361	Valid
9.	0,456	0,361	Valid
10.	0,424	0,361	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

2) Uji Validitas Pemberian insentif

Jumlah butir pernyataan variabel Pemberian insentif sebanyak 10 butir pernyataan, sebelum melakukan penelitian pada 85 responden dilakukan uji validitas dengan 30 orang diluar responden terlebih dahulu, untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan taraf signifikan 0,05 dan (N=30) maka dapat r tabel = 0,361, dari hasil analisis ke 10 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS.22 ternyata ke 10 pernyataan dinyatakan valid. Karena hasil dari r hitung > r tabel. Dengan demikian 10 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel Pemberian insentif, adapun perhitungan uji validitas item untuk variabel Pemberian insentif dengan 30 orang non responden ada pada lampiran (Ghozali, 2018: 45). Adapun rekap hitung validitas 30 orang non responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Pemberian insentif Non Responden

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,433	0,361	Valid
2.	0,710	0,361	Valid
3.	0,570	0,361	Valid
4.	0,459	0,361	Valid
5.	0,726	0,361	Valid
6.	0,382	0,361	Valid
7.	0,607	0,361	Valid
8.	0,542	0,361	Valid

9.	0,534	0,361	Valid
10.	0,874	0,361	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

3) Uji Validitas Produktivitas kerja

Jumlah butir pernyataan variabel Produktivitas kerja sebanyak 10 butir pernyataan, sebelum melakukan penelitian pada 85 responden dilakukan uji validitas dengan 30 orang diluar responden terlebih dahulu, untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan taraf signifikan 0,05 dan (N=30) maka dapat r tabel = 0,361, dari hasil analisis ke 10 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS.22 ternyata ke 10 pernyataan dinyatakan valid. Karena hasil dari r hitung > r tabel. Dengan demikian 10 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel Produktivitas kerja, adapun perhitungan uji validitas item untuk variabel Produktivitas kerja dengan 30 orang non responden ada pada lampiran (Ghozali, 2018: 45). Adapun rekap hitung validitas 30 orang non responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja Non Responden

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,508	0,361	Valid
2.	0,603	0,361	Valid
3.	0,543	0,361	Valid
4.	0,689	0,361	Valid
5.	0,498	0,361	Valid
6.	0,641	0,361	Valid
7.	0,515	0,361	Valid

8.	0,691	0,361	Valid
9.	0,597	0,361	Valid
10.	0,421	0,361	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden pertanyaan atau pernyataan di kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 45).

1) Reliabilitas Gaya kepemimpinan

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.22 diperoleh angka Cronbach' Alpha sebesar 0,751 Maka variabel Gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha > 0,70 . Ghozali (2018:45)

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Gaya kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	10

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

2) Reliabilitas Pemberian insentif

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.22 diperoleh angka Cronbach' Alpha sebesar 0,772 Maka variabel Pemberian

insentif dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

Ghozali (2018:45)

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Pemberian insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	10

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

3) Reliabilitas Produktivitas kerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.22 diperoleh angka Cronbach' Alpha sebesar ,770 Maka variabel Produktivitas kerja dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

Ghozali (2018:45)

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Produktivitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	10

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

3. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data (Ghozali,2016 :19). Hasil perhitungan statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan	85	23	43	31.54	5.468
Pemberian insentif	85	26	47	35.02	6.087
Produktivitas kerja	85	24	45	33.28	5.783
Valid N (listwise)	85				

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa :

- a. Gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata (*mean*) 31,54 dan standar deviasi 5,468. Nilai rata-rata menunjukkan lebih besar dari nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini baik.
- b. Pemberian insentif memiliki nilai rata-rata (*mean*) 35,02 dan standar deviasi 6,087. Nilai rata-rata menunjukkan lebih besar dari nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif dalam penelitian ini baik.
- c. Produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) 33,28 dan standar deviasi 5,783. Nilai rata-rata menunjukkan lebih besar dari nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dalam penelitian ini baik.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

- a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. (Ghozali, 2016 :154). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S), jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43821648
Most Extreme Differences	Absolute	.301
	Positive	.301
	Negative	-.295
Test Statistic		.301
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016: 103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari *nilai tolerance dan variance inflation factor* (VIF) untuk setiap variabel independen.

Hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.071	.284		-.250	.803		
Gaya kepemimpinan	.607	.051	.574	11.916	.000	.030	33.128
Pemberian insentif	.406	.046	.427	8.864	.000	.030	33.128

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

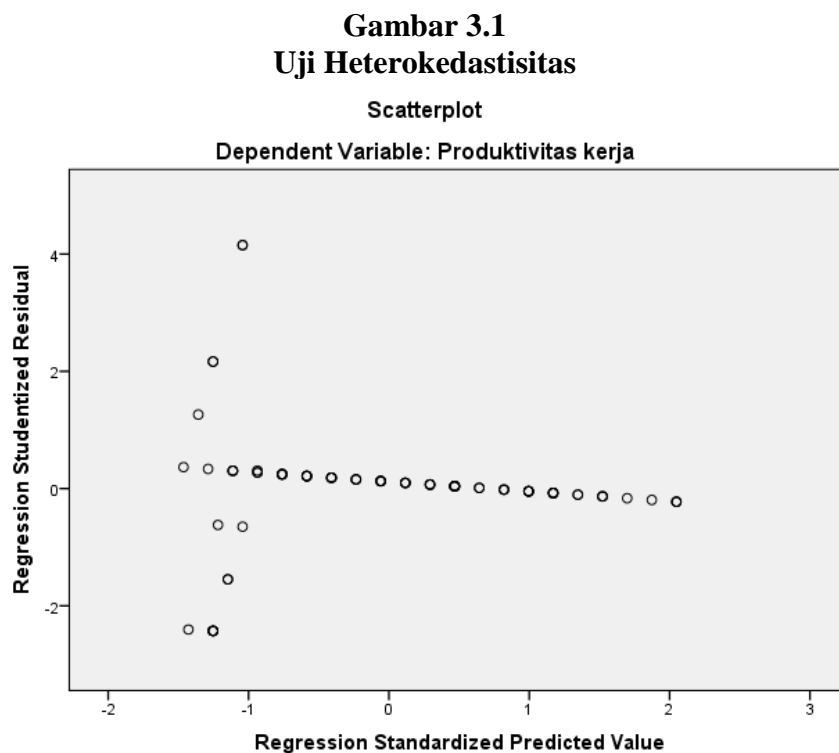
Berdasarkan tabel diatas menunjukan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada data yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016 : 123). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot

Grafik Scatterplot untuk uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

Dari grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu atau acak, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputer SPSS 22.

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.071	.284		.803
	Gaya kepemimpinan	.607	.051	.574	.000
	Pemberian insentif	.406	.046	.427	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut dengan memperlihatkan angka yang berada pada *Unstandardized Coefficients* beta, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,071 + 0,607 X_1 + 0,406 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka hasil koefisien regresinya dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) = -0,071 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan, dan pemberian insentif sama dengan nol maka tingkat produktivitas kerja pada PT Sumber Cipta Multiniaga adalah sebesar -0,071

- b. Nilai Koefisien $b_1 = 0,607$ artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan tingkat pada produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga sebesar 0,607 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- c. Nilai Koefisien $b_2 = 0,406$ artinya pemberian insentif memiliki nilai koefisien yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pemberian insentif sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan tingkat produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga sebesar 0,406 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil dari perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2793.093	2	1396.546	7099.251	.000 ^b
Residual	16.131	82	.197		
Total	2809.224	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian insentif, Gaya kepemimpinan

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh pada Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga.

b. Uji Parsial (uji t)

Uji Statistik t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Jika nilai signifikan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.071	.284		-.250	.803
Gaya kepemimpinan	.607	.051	.574	11.916	.000
Pemberian insentif	.406	.046	.427	8.864	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 2021

Dari tabel diatas, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

H1 : Variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien yang bertanda positif 0,607 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga diterima kebenarannya.

H2 : Variabel Pemberian insentif memiliki nilai koefisien yang bertanda negatif 0,406 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberian

insentif berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga diterima kebenarannya.

H3 : Variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif memiliki nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh pada Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga diterima kebenarannya.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,632	1,564

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN INSENTIF

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22 2021

Pada tabel diatas dikolom adjusted R square menunjukan besarnya koefisien determinasi sebesar 0 ,632 atau 63,2%. Dan dapat diartikan bahwa produktif kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan produktivitas kerja sebesar 63,2% sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja di PT. Sumber Cipta Multiniaga Tegal .

Berdasarkan uji statistik t, Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien yang bertanda positif 0,607 dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 yang berarti Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga diterima kebenarannya. Dengan demikian gaya

kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Apabila pemilik perusahaan memimpin karyawanya dengan benar, maka produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga Tegal akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Martin Zebua (2017) yang membuktikan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan Produktivitas kerja.

Implikasi teoritis gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dari penelitian ini sejalan dengan teori (Martinis Yamin dan Maisah 2010:74) suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa disebut sebagai pemimpin. Pemimpin itu sendiri adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah memberikan implikasi secara praktis terhadap pihak yang berkepentingan terhadap gaya kepemimpinan. Bagi perusahaan agar pimpinan dapat memberikan gaya kepemimpinan yang baik terhadap karyawanya, sehingga karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya kembali.

2. Pengaruh pemberian insentif terhadap Produktivitas kerja di PT.

Sumber Cipta Multiniaga Tegal.

Berdasarkan uji statistik t, Variabel pemberian insentif memiliki nilai koefisien yang bertanda negatif 0,406 dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 yang berarti pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga pemberian insentif berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga diterima kebenarannya. Dengan demikian pemberian insentif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi pemberian insentif karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah pemberian insentif maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Andri Astuti (2017) yang membuktikan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara pemberian insentif dengan Produktivitas kerja.

Implikasi teoritis pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dari penelitian ini sejalan dengan (Yani, 2012:145). salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya. Insentif

adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah memberikan implikasi secara praktis terhadap pihak yang berkepentingan terhadap pemberian insentif. Bagi perusahaan dapat memberikan insentif yang besar kepada karyawannya yang memenuhi target atau yang bekerja dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja bias ditingkatkan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif Terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga Tegal.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 7099.251$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian disimpulkan Pengaruh gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan produktivitas kerja Terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Diduga gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan produktivitas kerja Terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga Tegal diterima.

Terdapat nilai R^2 square menunjukan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,632 atau 63,2%. Dan dapat diartikan bahwa Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan produktivitas

kerja sebesar 63,2% sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Implikasi teoritis ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2001:12), produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah memberikan implikasi secara praktis terhadap pihak yang berkepentingan terhadap gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan produktivitas kerja. Bagi perusahaan meingkatkan gaya kepemimpinan dan pemberian insentif sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan tentang gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT Cipta Multiniaga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis satu, diperoleh kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga saling berpengaruh positif dan signifikan.
2. Berdasarkan hipotesis dua, diperoleh kesimpulan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini menunjukan baik atau tidaknya gaya kepemimpinan mempengaruhi Produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hipotesis dua, diperoleh kesimpulan variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini menunjukan besar atau kecilnya pemberian insentif mempengaruhi Produktivitas kerja.
4. Hasil uji koefisien determinasi di kolom adjusted R square bahwa Produktivitas kerja di PT Sumber Cipta Multiniaga dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif.

B . Saran

Setelah melakukan penelitian, analisis data dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

- a. Dalam hal gaya kepemimpinan, pemimpin perusahaan harus lebih baik dalam mengatur karyawanya. Hal ini karena apabila atasan perusahaan memberikan kepemimpinan yang baik terhadap karyawanya, maka karyawan akan semakin baik meningkatkan produktivitas kerjanya.
- b. Dalam hal pemberian insentif, perusahaan harus lebih banyak memberikan insentif ataupun bonus terhadap karyawan. Hal ini karena apabila karyawan banyak mendapatkan insentif, maka produktivitas kerjanya akan lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih mendalam dan luas mengenai gaya kepemimpinan dan pemberian insentif. Dan diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti menambah variabel kedisiplinan kerja, pengawasan, motivasi dan lainnya.

C. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini diusahakan agar bisa sesuai dengan prosedur ilmiah.

Namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan seperti :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif tetapi masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengawasan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan lain lain.

Kendala dalam metode pengumpulan data dengan kuesioner, sehingga memperlambat dalam pengolahan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Alriani, V., Tamami, S., & Asmarazisa, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Djas Succes Support. *Equilibiria*, 4(2).
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (*JMK*) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 33-43.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler. (2015). *manajemen sumberdaya manusia*. jakarta: edisi 14, salemba 4.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino. Cardoso. (2011). *Sumber daya manusia*. jakarta: Andi off set.
- Handoko, Tani H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara (jakarta : 2017)
- Hasibuan, & Mlayu S.P. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia*. jakarta: edisi revisi, PT. Bumi Aksara.
- Insan, Nur. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Komaruddin, Achmad. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi Investasi dan Portofolio*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Luthnas, Fred. (2012). *prilaku organisasi*. yogyakarta: penerbit Andi.
- Miftah Thoha 2015, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)

Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mutiara S. Panggabean. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh*. Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala , Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.

Nitisimeto, & Alex Sumaji. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakaarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya)*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedermayanti. (2012). *manajemen sumberdaya manusia*. Bandung.

Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen. cetakan pertama*. Yogyakarta: CAPS

Agung Bhuono, *Strategi Jitu memilih Metode Statistik dengan Perangkat Lunak*(Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005).

Suwanto. 2011. *Asas-Asas Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press

Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 12-19.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

LAMPIRAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

- Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
- Umur : a. 25 - 35 tahun
b. 35 - 40 tahun
c. >40 tahun

KUESIONER PENELITIAN

Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menanggapi seluruh pernyataan yang ada. Beri tanda (X) pada kolom yang tersedia

Ada 5 alternatif jawaban, yaitu :

- SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4).¹
KS : Kurang Setuju (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

1. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan					
2.	Saya memiliki kemampuan daya cipta dalam menjalani pekerjaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan					
4.	Saya memiliki kemampuan teknis operasional sesuai dengan pekerjaan					
5.	Saya menguasai teknis operasional					
6.	Saya memiliki kompetensi sesuai bidangnya					
7.	Tingkat kehadiran saya sudah lebih baik.					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang diberikan perusahaan.					
9.	Dalam bekerja saya menepati aturan dan kesepakatan yang ada					
10.	Saya memiliki kebiasaan bekerja secara efektif dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar perusahaan.					

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin memiliki kemampuan pribadi yang baik kepada bawahannya					
2.	pemimpin mampu menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik					
3.	Pemimpin mampu bersikap tenang dalam menyelesaikan masalah					
4.	Pemimpin memiliki keyakinan dalam mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Pemimpin memiliki kemampuan dalam memberikan dorongan kepada karyawanya					
6.	Pemimpin memiliki ketekunan dalam memberikan pemahaman pekerjaan					
7.	Pemimpin memiliki daya tahan yang baik pada produk yang dimiliki					
8.	Pemimpin memiliki keberanian dalam mengambil keputusan secara tepat, cepat dan akurat					
9.	Pemimpin memiliki sifat-sifat/krakteristik keperibadian yang yang baik					

10.	Pemimpin bersifat baik kepada karyawanya					
-----	--	--	--	--	--	--

3. Variabel Pemberian Insentif (X₂)

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya diberi insentif sesuai hasil yang dicapai					
2.	Saya diberi insentif sesuai tingkat produktivitas					
3.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan					
6.	Saya memiliki tingkat loyalitas tinggi					
7.	Perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan					
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan (output) sesuai dengan input yang diperoleh					
9.	Imbalan yang diperoleh perusahaan sudah sesuai dengan standar					
10.	Perusahaan memberikan imbalan sesuai dengan jabatan yang diemban					

Lampiran 2

Jawaban Non. Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Responden	Item Pernyataan										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47
3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	42
13	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
14	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
16	4	3	5	3	3	5	3	4	5	5	40
17	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	43
18	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	42
19	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
20	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39
21	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	40
22	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
23	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
25	3	4	5	4	5	4	5	5	3	3	41
26	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	38
27	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
28	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	38
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
30	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	39
JUMLAH	132	130	133	129	127	126	128	134	134	131	1304

Lampiran 3

Jawaban Non. Responden Variabel gaya kepemimpinan (X₁)

Responden	Item Pernyataan										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
2	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	42
3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46
5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	39
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	41
8	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
9	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
10	5	4	4	2	1	2	4	5	5	4	36
11	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	45
12	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
13	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
14	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
15	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	40
16	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
17	5	2	4	5	3	4	2	3	3	3	34
18	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
20	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	38
21	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	40
22	4	4	3	5	3	2	5	4	4	3	37
23	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	43
24	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
30	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	38
JUMLAH	134	129	124	128	116	110	131	127	130	125	1254

Lampiran 4

Jawaban Non. Responden Variabel pemberian insentif (X₂)

Responden n	Item Pernyataan										TOTAL L
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	40
2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	31
3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	37
4	4	3	3	4	3	2	4	2	5	2	30
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
6	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
7	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	35
8	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
9	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	42
10	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	37
11	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	40
12	5	5	3	4	4	4	2	4	5	3	37
13	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	45
14	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	40
15	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
16	5	5	4	4	2	4	5	4	4	2	41
17	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	29
18	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	43
19	4	4	5	5	3	5	4	3	3	5	40
20	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	39
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
22	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	32
23	5	3	5	5	2	5	4	5	3	4	41
24	2	2	5	2	2	4	3	3	4	5	32
25	3	4	3	4	4	2	2	2	2	5	31
26	4	5	3	3	2	3	3	4	2	3	32
27	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	29
28	4	4	4	2	3	4	2	3	2	5	33
29	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	36
30	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
JUMLAH	122	120	116	115	103	120	109	110	114	114	1143

Lampiran 5

Data Penelitian Variabel produktivitas kerja (Y) 85 Responden

No responden	No item										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	45
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	44
3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	42
4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	2	39
5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	35
6	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	30
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	36
8	5	4	3	3	3	4	5	4	5	2	38
9	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
10	2	3	4	2	3	3	3	4	4	1	29
11	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
12	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	25
13	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	27
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
15	4	2	5	3	3	4	4	4	4	3	36
16	5	5	5	3	3	4	4	4	5	1	39
17	3	5	5	5	5	4	4	3	2	4	40
18	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	42
19	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	45
20	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	38
21	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	30
22	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	25
23	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	29
24	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	32
25	4	2	4	2	2	3	4	4	5	3	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	45
28	5	5	5	5	3	4	4	5	5	2	43
29	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	37
30	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	33
31	3	3	4	5	3	5	4	4	5	2	38
32	3	3	5	3	4	4	3	3	2	5	35
33	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	33

34	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	27
35	3	2	4	3	2	3	4	4	4	2	31
36	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	34
37	4	3	5	5	3	4	4	4	5	2	39
38	5	3	5	4	3	5	5	5	5	1	41
39	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	40
40	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	36
41	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	33
42	2	2	3	3	3	3	3	3	5	1	28
43	1	2	3	2	3	3	3	3	1	5	26
44	1	2	3	3	3	3	3	3	5	1	27
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	25
47	3	1	3	2	2	4	4	4	4	2	29
48	1	3	2	2	3	3	3	3	2	4	26
49	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1	31
50	1	1	2	2	3	3	3	3	5	2	25
51	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	27
52	4	2	3	5	3	3	4	3	1	3	31
53	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
56	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	42
57	3	4	4	3	3	5	4	4	5	2	37
58	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	34
59	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	28
60	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	24
61	3	4	2	3	2	4	2	4	3	2	29
62	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	36
63	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	27
64	3	4	3	3	3	4	3	2	3	1	29
65	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	26
66	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	25
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
68	4	5	3	3	3	4	3	3	3	1	32
69	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	35
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
71	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	41
72	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	36
73	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	33
74	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	29

75	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	27
76	4	5	3	4	4	3	3	3	4	1	34
77	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	40
78	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	35
79	2	3	4	4	3	2	3	3	5	3	32
80	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	30
81	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	26
82	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	25
83	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	28
84	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	36
85	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	29

Lampiran

Data Penelitian Variabel gaya kepemimpinan (X¹) 85 Responden

No responden	No item										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	43
2	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
5	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	33
6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
7	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	34
8	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	36
9	3	3	2	3	4	5	4	3	3	2	32
10	4	4	3	2	2	2	1	3	3	3	27
11	2	4	2	3	2	3	3	1	3	3	26
12	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	25
13	4	3	2	1	2	3	1	3	3	3	25
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
15	3	4	3	3	2	4	4	5	4	2	34
16	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	37
17	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	38
18	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	43
20	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	36
21	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	28
22	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	25
23	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	31
26	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	38
27	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
28	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	41
29	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	35
30	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	31
31	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	36
32	4	3	3	4	5	3	3	3	3	2	33
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
34	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	25
35	3	3	5	4	3	2	2	3	2	2	29

36	3	4	3	5	3	2	3	3	3	3	32
37	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	37
38	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	39
39	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	38
40	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34
41	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	31
42	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	26
43	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	24
44	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	25
45	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	28
46	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	23
47	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	27
48	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	24
49	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	29
50	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	25
51	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	27
52	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	29
53	4	4	3	5	3	2	2	4	3	4	34
54	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	37
55	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	38
56	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	40
57	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	35
58	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	32
59	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	26
60	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	24
61	3	4	3	4	3	2	2	3	2	1	27
62	3	4	3	3	2	3	4	4	5	3	34
63	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	25
64	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	27
65	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	26
66	2	3	3	2	3	4	2	1	3	2	25
67	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	28
68	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	30
69	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	33
70	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	37
71	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	39
72	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	34
73	5	4	3	3	3	4	3	2	2	2	31
74	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	27
75	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	25
76	4	3	4	3	2	3	3	4	4	2	32

77	3	4	5	3	4	3	3	4	4	5	38
78	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	33
79	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	30
80	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	28
81	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	26
82	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	25
83	2	2	3	4	3	2	3	4	2	3	28
84	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
85	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	27

Lampiran

Data Penelitian Variabel pemberian insentif(X²) 85 Responden

No responden	No item										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	41
5	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	37
6	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	32
7	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	3	4	3	2	5	3	4	4	36
10	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	31
11	4	2	3	3	3	2	3	3	2	1	26
12	3	2	3	4	2	1	3	3	3	3	27
13	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27
14	4	3	3	5	2	3	3	3	4	3	33
15	5	4	4	5	4	3	3	4	4	2	38
16	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	41
17	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	42
18	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	47
20	5	4	3	5	3	3	3	5	5	4	40
21	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	32
22	3	3	2	4	3	3	2	3	3	1	27
23	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
24	4	2	3	5	3	3	3	4	4	3	34
25	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	35
26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
27	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
28	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	35
31	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	40

32	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	37
33	3	4	2	4	3	3	3	4	5	4	35
34	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	29
35	4	3	2	5	3	3	3	4	3	3	33
36	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36
37	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	41
38	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	43
39	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	42
40	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	38
41	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	35
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	1	3	2	3	3	3	4	3	2	27
44	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	27
45	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
46	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	27
47	3	1	2	4	3	3	2	3	3	3	27
48	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
49	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	33
50	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27
51	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
52	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	33
53	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	38
54	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	41
55	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	42
56	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
57	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	39
58	3	4	5	4	3	3	4	2	4	4	36
59	3	3	4	2	3	5	3	3	2	2	30
60	2	2	1	3	2	3	4	4	3	2	26
61	2	4	4	3	2	5	4	3	3	1	31
62	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	38
63	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	29
64	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	31
65	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	27
66	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	27
67	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	32
68	3	4	5	3	4	2	3	4	4	2	34
69	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	37
70	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	41
71	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
72	4	5	4	3	3	5	3	4	3	4	38

73	3	4	3	3	2	4	3	4	5	4	35
74	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	31
75	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	29
76	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	36
77	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	42
78	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	37
79	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	34
80	4	5	3	2	3	4	3	3	2	3	32
81	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	27
82	3	4	2	2	1	3	2	4	3	3	27
83	2	3	4	3	2	2	5	1	2	3	27
84	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	38
85	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	31

Lampiran

Data successive interval gaya kepemimpinan (X1)

5,820	3,151	5,072	3,938	2,242	2,183	5,217	5,225	4,583	4,136	41,568
3,312	3,151	5,072	3,938	4,265	2,183	4,106	4,143	4,583	5,125	39,879
4,483	3,151	4,014	3,938	3,275	3,212	4,106	4,143	3,416	4,136	37,875
3,312	3,151	4,014	3,938	2,242	2,183	4,106	4,143	3,416	4,136	34,642
2,190	3,151	4,014	3,938	1,000	1,000	3,009	4,143	3,416	4,136	29,998
3,312	2,134	2,938	3,021	1,000	1,000	3,009	3,033	2,265	3,155	24,867
4,483	3,151	4,014	3,938	2,242	2,183	1,969	1,905	3,416	4,136	31,438
4,483	3,151	4,014	3,938	1,000	3,212	3,009	3,033	3,416	4,136	33,392
3,312	2,134	1,896	3,021	3,275	4,386	4,106	3,033	2,265	2,120	29,548
4,483	3,151	2,938	2,084	1,000	1,000	1,000	3,033	2,265	3,155	24,109
2,190	3,151	1,896	3,021	1,000	2,183	3,009	1,000	2,265	3,155	22,871
2,190	1,000	2,938	2,084	2,242	2,183	1,000	3,033	2,265	3,155	22,090
4,483	2,134	1,896	1,000	1,000	2,183	1,000	3,033	2,265	3,155	22,150
3,312	2,134	2,938	3,021	2,242	2,183	1,969	3,033	2,265	3,155	26,253
3,312	3,151	2,938	3,021	1,000	3,212	4,106	5,225	3,416	2,120	31,500
4,483	4,264	4,014	3,021	2,242	3,212	4,106	4,143	2,265	3,155	34,906
4,483	4,264	4,014	3,938	2,242	2,183	4,106	5,225	2,265	3,155	35,877
4,483	4,264	2,938	3,938	3,275	3,212	4,106	4,143	3,416	4,136	37,911
4,483	2,134	4,014	5,011	4,265	4,386	4,106	5,225	3,416	4,136	41,176
4,483	3,151	4,014	5,011	2,242	3,212	3,009	3,033	2,265	3,155	33,576
2,190	2,134	2,938	3,021	3,275	2,183	1,969	3,033	2,265	2,120	25,130
2,190	1,000	1,000	2,084	2,242	2,183	3,009	3,033	2,265	3,155	22,162
3,312	1,000	2,938	2,084	2,242	2,183	4,106	3,033	1,000	2,120	24,018
3,312	2,134	2,938	3,021	2,242	2,183	3,009	3,033	2,265	3,155	27,293
4,483	2,134	4,014	3,938	1,000	1,000	3,009	3,033	2,265	3,155	28,032
4,483	4,264	4,014	3,938	2,242	2,183	4,106	4,143	3,416	3,155	35,945
4,483	4,264	4,014	3,938	3,275	3,212	5,217	5,225	3,416	4,136	41,180
4,483	3,151	2,938	5,011	4,265	3,212	4,106	4,143	3,416	4,136	38,861

3,312	3,151	2,938	5,011	2,242	1,000	4,106	5,225	2,265	3,155	32,406
3,312	2,134	2,938	3,938	2,242	1,000	3,009	4,143	2,265	3,155	28,137
3,312	4,264	4,014	3,938	2,242	3,212	3,009	4,143	2,265	3,155	33,555
4,483	2,134	2,938	3,938	4,265	2,183	3,009	3,033	2,265	2,120	30,369
3,312	2,134	2,938	3,938	2,242	2,183	3,009	3,033	2,265	3,155	28,210
3,312	1,000	2,938	3,021	1,000	1,000	1,000	3,033	2,265	3,155	21,724
3,312	2,134	5,072	3,938	2,242	1,000	1,969	3,033	1,000	2,120	25,821
3,312	3,151	2,938	5,011	2,242	1,000	3,009	3,033	2,265	3,155	29,116
4,483	4,264	2,938	5,011	2,242	2,183	4,106	4,143	2,265	3,155	34,791
4,483	2,134	4,014	5,011	2,242	3,212	4,106	4,143	3,416	4,136	36,898
4,483	2,134	4,014	5,011	3,275	2,183	3,009	4,143	3,416	4,136	35,805
3,312	3,151	4,014	3,938	2,242	2,183	3,009	4,143	2,265	3,155	31,414
3,312	2,134	2,938	5,011	2,242	1,000	3,009	3,033	2,265	3,155	28,099
2,190	2,134	1,896	3,021	2,242	1,000	3,009	3,033	2,265	2,120	22,911
2,190	1,000	1,000	2,084	2,242	2,183	3,009	3,033	2,265	2,120	21,127
3,312	1,000	1,000	3,021	1,000	1,000	3,009	3,033	2,265	3,155	21,795
3,312	3,151	1,896	2,084	1,000	2,183	3,009	3,033	2,265	3,155	25,088
1,000	1,000	1,896	3,021	1,000	1,000	1,969	3,033	2,265	3,155	19,339
3,312	2,134	1,896	3,021	3,275	1,000	3,009	3,033	2,265	1,000	23,945
2,190	2,134	1,000	2,084	2,242	1,000	3,009	3,033	2,265	2,120	21,078
4,483	2,134	1,896	3,021	1,000	2,183	3,009	3,033	2,265	3,155	26,180
2,190	2,134	2,938	3,021	2,242	1,000	3,009	3,033	1,000	1,000	21,567
3,312	3,151	2,938	3,021	1,000	1,000	3,009	3,033	1,000	2,120	23,583
4,483	2,134	2,938	3,938	2,242	1,000	1,969	3,033	2,265	2,120	26,123
4,483	3,151	2,938	5,011	2,242	1,000	1,969	4,143	2,265	4,136	31,339
3,312	3,151	5,072	3,938	2,242	2,183	3,009	4,143	3,416	4,136	34,603
4,483	2,134	4,014	5,011	3,275	2,183	3,009	4,143	3,416	4,136	35,805
5,820	3,151	4,014	3,938	2,242	3,212	3,009	5,225	3,416	4,136	38,163
4,483	2,134	2,938	3,021	1,000	3,212	4,106	4,143	3,416	4,136	32,589
4,483	2,134	4,014	3,938	2,242	1,000	3,009	3,033	2,265	3,155	29,275
4,483	1,000	2,938	3,021	1,000	2,183	1,969	1,905	2,265	2,120	22,884
3,312	1,000	2,938	1,000	1,000	2,183	3,009	1,905	2,265	2,120	20,732

3,312	3,151	2,938	3,938	2,242	1,000	1,969	3,033	1,000	1,000	23,583
3,312	3,151	2,938	3,021	1,000	2,183	4,106	4,143	4,583	3,155	31,592
4,483	2,134	1,896	3,021	1,000	1,000	3,009	1,905	1,000	2,120	21,568
3,312	3,151	1,896	3,021	2,242	2,183	3,009	1,905	1,000	2,120	23,839
2,190	2,134	4,014	2,084	2,242	1,000	1,969	3,033	1,000	3,155	22,822
2,190	2,134	2,938	2,084	2,242	3,212	1,969	1,000	2,265	2,120	22,155
3,312	3,151	2,938	3,938	1,000	1,000	1,969	3,033	1,000	3,155	24,496
3,312	3,151	2,938	2,084	2,242	3,212	3,009	3,033	1,000	3,155	27,135
3,312	3,151	2,938	3,938	3,275	2,183	3,009	4,143	1,000	3,155	30,105
4,483	4,264	4,014	3,021	2,242	3,212	3,009	4,143	3,416	3,155	34,959
4,483	2,134	4,014	3,021	2,242	3,212	4,106	5,225	3,416	5,125	36,979
3,312	3,151	2,938	3,938	1,000	2,183	4,106	4,143	2,265	4,136	31,173
5,820	3,151	2,938	3,021	2,242	3,212	3,009	1,905	1,000	2,120	28,417
3,312	2,134	1,896	3,021	1,000	2,183	1,969	3,033	3,416	2,120	24,084
3,312	1,000	2,938	2,084	2,242	1,000	3,009	1,905	1,000	3,155	21,644
4,483	2,134	4,014	3,021	1,000	2,183	3,009	4,143	3,416	2,120	29,524
3,312	3,151	5,072	3,021	3,275	2,183	3,009	4,143	3,416	5,125	35,708
4,483	4,264	2,938	3,938	3,275	2,183	3,009	3,033	1,000	2,120	30,243
3,312	3,151	2,938	3,021	1,000	3,212	3,009	3,033	1,000	3,155	26,830
3,312	2,134	2,938	2,084	2,242	1,000	3,009	3,033	1,000	4,136	24,887
4,483	1,000	2,938	3,021	2,242	1,000	1,969	1,905	2,265	2,120	22,943
3,312	1,000	2,938	3,021	1,000	2,183	1,969	1,905	1,000	3,155	21,483
2,190	1,000	2,938	3,938	2,242	1,000	3,009	4,143	1,000	3,155	24,616
3,312	3,151	4,014	3,021	3,275	2,183	3,009	4,143	2,265	3,155	31,530
3,312	2,134	2,938	2,084	1,000	2,183	4,106	3,033	1,000	2,120	23,910

Lampiran

Data successive interval pemberian insentif (X2)

4,233	3,799	5,420	4,100	4,343	5,375	3,346	4,961	5,255	5,126	45,956
3,124	4,942	4,324	4,100	4,343	5,375	4,413	4,961	5,255	3,996	44,830
4,233	3,799	4,324	4,100	4,343	4,305	4,413	4,961	4,155	3,996	42,626
4,233	3,799	4,324	4,100	4,343	3,331	4,413	2,981	4,155	3,996	39,673
4,233	3,799	3,331	3,027	4,343	2,278	2,277	3,875	4,155	3,996	35,312
2,127	1,832	3,331	3,027	3,285	4,305	3,346	2,981	3,159	2,975	30,367
3,124	2,777	4,324	4,100	4,343	3,331	2,277	4,961	4,155	2,975	36,365
3,124	3,799	4,324	3,027	4,343	4,305	3,346	3,875	4,155	3,996	38,292
3,124	3,799	3,331	3,027	3,285	2,278	4,413	2,981	4,155	3,996	34,389
2,127	2,777	3,331	3,027	3,285	2,278	3,346	3,875	2,124	2,975	29,145
3,124	1,832	3,331	2,097	3,285	2,278	2,277	2,981	2,124	1,000	24,330
2,127	1,832	3,331	3,027	2,190	1,000	2,277	2,981	3,159	2,975	24,898
2,127	2,777	2,278	1,000	3,285	2,278	2,277	2,981	3,159	2,975	25,137
3,124	2,777	3,331	4,100	2,190	3,331	2,277	2,981	4,155	2,975	31,240
4,233	3,799	4,324	4,100	4,343	3,331	2,277	3,875	4,155	1,997	36,432
4,233	2,777	3,331	3,027	4,343	4,305	4,413	4,961	4,155	3,996	39,539
4,233	2,777	4,324	3,027	3,285	3,331	4,413	4,961	5,255	5,126	40,731
3,124	3,799	5,420	4,100	4,343	4,305	4,413	4,961	4,155	3,996	42,614
4,233	4,942	5,420	4,100	5,470	4,305	4,413	4,961	5,255	2,975	46,072
4,233	3,799	3,331	4,100	3,285	3,331	2,277	4,961	5,255	3,996	38,566
3,124	2,777	3,331	3,027	3,285	3,331	2,277	3,875	3,159	1,997	30,182
2,127	2,777	2,278	3,027	3,285	3,331	1,000	2,981	3,159	1,000	24,965
2,127	2,777	2,278	2,097	2,190	3,331	1,000	2,981	3,159	2,975	24,915
3,124	1,832	3,331	4,100	3,285	3,331	2,277	3,875	4,155	2,975	32,284
3,124	3,799	3,331	4,100	3,285	3,331	2,277	3,875	3,159	2,975	33,254
4,233	3,799	4,324	4,100	4,343	4,305	3,346	3,875	4,155	3,996	40,474
4,233	3,799	5,420	4,100	4,343	5,375	3,346	4,961	5,255	5,126	45,956
3,124	3,799	4,324	4,100	5,470	4,305	3,346	4,961	5,255	5,126	43,808
3,124	2,777	4,324	3,027	4,343	4,305	3,346	3,875	4,155	3,996	37,270

2,127	2,777	2,278	3,027	4,343	4,305	3,346	3,875	4,155	2,975	33,207
4,233	3,799	3,331	4,100	4,343	4,305	3,346	3,875	4,155	2,975	38,460
3,124	3,799	2,278	3,027	4,343	4,305	3,346	3,875	3,159	3,996	35,250
2,127	3,799	2,278	3,027	3,285	3,331	2,277	3,875	5,255	3,996	33,249
4,233	2,777	2,278	2,097	3,285	2,278	2,277	2,981	3,159	1,997	27,363
3,124	2,777	2,278	4,100	3,285	3,331	2,277	3,875	3,159	2,975	31,180
3,124	2,777	3,331	2,097	4,343	4,305	2,277	3,875	4,155	3,996	34,279
4,233	3,799	5,420	3,027	3,285	3,331	3,346	4,961	4,155	3,996	39,551
4,233	2,777	4,324	4,100	4,343	4,305	4,413	4,961	4,155	3,996	41,605
3,124	4,942	4,324	4,100	3,285	4,305	3,346	4,961	4,155	3,996	40,536
3,124	2,777	3,331	4,100	4,343	3,331	2,277	4,961	4,155	3,996	36,393
2,127	2,777	3,331	2,097	4,343	4,305	2,277	4,961	4,155	2,975	33,346
2,127	2,777	3,331	2,097	3,285	3,331	2,277	2,981	3,159	2,975	28,339
2,127	1,000	3,331	1,000	3,285	3,331	2,277	3,875	3,159	1,997	25,381
2,127	1,832	2,278	2,097	3,285	3,331	2,277	2,981	3,159	1,997	25,365
2,127	2,777	3,331	3,027	3,285	3,331	2,277	3,875	3,159	2,975	30,162
1,000	2,777	3,331	3,027	2,190	3,331	1,000	2,051	3,159	2,975	24,841
2,127	1,000	2,278	3,027	3,285	3,331	1,000	2,981	3,159	2,975	25,163
2,127	1,832	3,331	2,097	3,285	3,331	2,277	2,981	3,159	1,997	26,417
3,124	2,777	3,331	4,100	2,190	3,331	2,277	3,875	3,159	2,975	31,137
2,127	1,832	2,278	1,000	3,285	3,331	2,277	2,981	3,159	2,975	25,245
1,000	2,777	2,278	2,097	3,285	2,278	2,277	2,981	3,159	2,975	25,107
3,124	2,777	4,324	2,097	4,343	3,331	2,277	3,875	2,124	2,975	31,246
3,124	4,942	4,324	2,097	4,343	4,305	2,277	3,875	4,155	2,975	36,415
3,124	4,942	4,324	3,027	3,285	4,305	3,346	3,875	5,255	3,996	39,477
4,233	3,799	3,331	3,027	4,343	4,305	3,346	4,961	5,255	3,996	40,594
3,124	4,942	4,324	4,100	4,343	4,305	4,413	4,961	4,155	3,996	42,661
4,233	3,799	3,331	3,027	5,470	3,331	3,346	3,875	3,159	3,996	37,564
2,127	3,799	5,420	3,027	3,285	3,331	3,346	2,051	4,155	3,996	34,536
2,127	2,777	4,324	1,000	3,285	5,375	2,277	2,981	2,124	1,997	28,267
1,000	1,832	1,000	2,097	2,190	3,331	3,346	3,875	3,159	1,997	23,827
1,000	3,799	4,324	2,097	2,190	5,375	3,346	2,981	3,159	1,000	29,270

3,124	4,942	4,324	2,097	3,285	4,305	4,413	3,875	3,159	2,975	36,497
3,124	2,777	4,324	2,097	3,285	2,278	2,277	2,051	3,159	1,997	27,369
3,124	2,777	3,331	2,097	2,190	3,331	3,346	2,981	3,159	2,975	29,310
2,127	3,799	2,278	2,097	3,285	3,331	1,000	2,981	2,124	1,997	25,020
1,000	2,777	4,324	2,097	2,190	2,278	2,277	2,051	3,159	2,975	25,128
3,124	3,799	3,331	3,027	3,285	2,278	2,277	3,875	3,159	1,997	30,151
2,127	3,799	5,420	2,097	4,343	2,278	2,277	3,875	4,155	1,997	32,368
3,124	4,942	4,324	3,027	3,285	3,331	3,346	2,981	3,159	3,996	35,513
3,124	3,799	3,331	3,027	4,343	5,375	3,346	4,961	4,155	3,996	39,455
3,124	4,942	4,324	3,027	4,343	5,375	3,346	3,875	5,255	3,996	41,604
3,124	4,942	4,324	2,097	3,285	5,375	2,277	3,875	3,159	3,996	36,452
2,127	3,799	3,331	2,097	2,190	4,305	2,277	3,875	5,255	3,996	33,251
2,127	3,799	3,331	1,000	3,285	4,305	3,346	2,981	2,124	2,975	29,272
2,127	3,799	2,278	2,097	4,343	3,331	1,000	2,981	3,159	1,997	27,112
3,124	2,777	5,420	2,097	4,343	3,331	4,413	2,981	3,159	2,975	34,619
3,124	4,942	3,331	4,100	5,470	4,305	3,346	3,875	4,155	3,996	40,642
2,127	3,799	3,331	3,027	3,285	3,331	3,346	4,961	4,155	3,996	35,356
2,127	3,799	3,331	3,027	4,343	4,305	2,277	2,051	4,155	2,975	32,389
3,124	4,942	3,331	1,000	3,285	4,305	2,277	2,981	2,124	2,975	30,344
1,000	2,777	4,324	1,000	4,343	2,278	2,277	2,981	2,124	1,997	25,102
2,127	3,799	2,278	1,000	1,000	3,331	1,000	3,875	3,159	2,975	24,543
1,000	2,777	4,324	2,097	2,190	2,278	4,413	1,000	2,124	2,975	25,178
3,124	3,799	4,324	2,097	5,470	4,305	3,346	2,981	4,155	2,975	36,574
2,127	3,799	3,331	3,027	3,285	3,331	3,346	2,981	2,124	1,997	29,348

Lampiran

Data successive interval produktivitas kerja (Y)

4,790	3,977	5,093	3,153	4,508	5,420	4,471	4,448	4,516	2,155	42,531
3,678	3,977	5,093	3,153	4,508	4,210	4,471	4,448	4,516	3,170	41,224
2,649	3,977	5,093	3,153	4,508	4,210	4,471	3,258	4,516	3,170	39,005
2,649	3,174	5,093	2,189	3,354	4,210	4,471	4,448	4,516	2,155	36,259
2,649	3,174	3,229	4,125	2,234	4,210	3,342	3,258	3,566	2,155	31,941
2,649	2,250	3,229	3,153	2,234	3,111	2,241	2,167	3,566	2,155	26,755
3,678	3,174	4,130	3,153	3,354	4,210	3,342	2,167	3,566	2,155	32,928
4,790	3,977	3,229	2,189	2,234	4,210	4,471	3,258	4,516	2,155	35,028
3,678	3,977	4,130	2,189	3,354	3,111	2,241	2,167	2,813	3,170	30,829
1,768	3,174	4,130	1,000	2,234	3,111	2,241	3,258	3,566	1,000	25,481
2,649	2,250	3,229	1,000	2,234	3,111	1,000	2,167	2,813	2,155	22,607
1,768	2,250	3,229	1,000	1,000	3,111	2,241	2,167	2,813	2,155	21,733
2,649	2,250	2,158	1,000	3,354	3,111	3,342	2,167	1,947	2,155	24,131
2,649	3,174	3,229	2,189	2,234	3,111	2,241	2,167	3,566	3,170	27,729
3,678	2,250	5,093	2,189	2,234	4,210	3,342	3,258	3,566	3,170	32,988
4,790	4,975	5,093	2,189	2,234	4,210	3,342	3,258	4,516	1,000	35,606
2,649	4,975	5,093	4,125	4,508	4,210	3,342	2,167	1,947	3,946	36,962
3,678	4,975	5,093	4,125	3,354	4,210	4,471	3,258	1,947	3,946	39,056
4,790	2,250	5,093	4,125	4,508	5,420	4,471	4,448	4,516	3,170	42,791
2,649	3,174	4,130	2,189	3,354	4,210	4,471	4,448	3,566	3,170	35,360
3,678	3,174	3,229	2,189	1,000	3,111	2,241	2,167	3,566	2,155	26,509
1,768	3,174	3,229	2,189	2,234	2,051	1,000	1,000	1,000	3,946	21,590
2,649	2,250	3,229	2,189	1,000	3,111	3,342	2,167	3,566	2,155	25,657
2,649	2,250	4,130	2,189	2,234	3,111	3,342	3,258	3,566	2,155	28,882
3,678	2,250	4,130	1,000	1,000	3,111	3,342	3,258	4,516	3,170	29,453
3,678	3,977	4,130	3,153	3,354	4,210	3,342	3,258	4,516	3,170	36,786
4,790	3,977	5,093	3,153	4,508	5,420	4,471	4,448	4,516	2,155	42,531
4,790	4,975	5,093	4,125	2,234	4,210	3,342	4,448	4,516	2,155	39,887
3,678	3,174	5,093	2,189	2,234	4,210	3,342	3,258	3,566	3,170	33,912

2,649	3,174	5,093	2,189	2,234	3,111	2,241	2,167	2,813	3,946	29,616
2,649	3,174	4,130	4,125	2,234	5,420	3,342	3,258	4,516	2,155	35,002
2,649	3,174	5,093	2,189	3,354	4,210	2,241	2,167	1,947	4,628	31,652
2,649	2,250	4,130	3,153	2,234	4,210	1,000	3,258	3,566	3,170	29,619
1,768	2,250	2,158	3,153	2,234	3,111	2,241	2,167	1,947	3,170	24,198
2,649	2,250	4,130	2,189	1,000	3,111	3,342	3,258	3,566	2,155	27,649
3,678	2,250	4,130	3,153	2,234	4,210	3,342	3,258	3,566	1,000	30,820
3,678	3,174	5,093	4,125	2,234	4,210	3,342	3,258	4,516	2,155	35,783
4,790	3,174	5,093	3,153	2,234	5,420	4,471	4,448	4,516	1,000	38,299
2,649	3,977	5,093	3,153	3,354	4,210	3,342	3,258	4,516	3,170	36,721
2,649	2,250	4,130	2,189	3,354	4,210	3,342	3,258	2,813	4,628	32,821
2,649	3,174	4,130	2,189	2,234	3,111	2,241	2,167	2,813	4,628	29,335
1,768	2,250	3,229	2,189	2,234	3,111	2,241	2,167	4,516	1,000	24,704
1,000	2,250	3,229	1,000	2,234	3,111	2,241	2,167	1,000	4,628	22,860
1,000	2,250	3,229	2,189	2,234	3,111	2,241	2,167	4,516	1,000	23,937
2,649	3,174	3,229	2,189	2,234	3,111	2,241	2,167	2,813	3,170	26,976
1,000	2,250	2,158	2,189	2,234	3,111	2,241	1,000	1,947	3,946	22,075
2,649	1,000	3,229	1,000	1,000	4,210	3,342	3,258	3,566	2,155	25,408
1,000	3,174	2,158	1,000	2,234	3,111	2,241	2,167	1,947	3,946	22,977
2,649	2,250	3,229	2,189	2,234	4,210	3,342	3,258	3,566	1,000	27,926
1,000	1,000	2,158	1,000	2,234	3,111	2,241	2,167	4,516	2,155	21,582
2,649	2,250	2,158	2,189	1,000	4,210	3,342	2,167	1,947	2,155	24,066
3,678	2,250	3,229	4,125	2,234	3,111	3,342	2,167	1,000	3,170	28,305
3,678	3,977	3,229	3,153	3,354	3,111	3,342	3,258	2,813	3,170	33,083
3,678	3,174	4,130	3,153	3,354	4,210	3,342	3,258	3,566	3,946	35,809
3,678	4,975	4,130	3,153	3,354	4,210	3,342	3,258	3,566	3,170	36,835
3,678	4,975	5,093	3,153	3,354	4,210	3,342	3,258	4,516	3,170	38,748
2,649	3,977	4,130	2,189	2,234	5,420	3,342	3,258	4,516	2,155	33,869
3,678	3,174	3,229	2,189	3,354	3,111	3,342	3,258	3,566	2,155	31,054
2,649	3,174	4,130	2,189	1,000	3,111	2,241	1,000	2,813	2,155	24,461
1,000	3,174	2,158	1,000	2,234	2,051	1,000	2,167	2,813	3,170	20,766
2,649	3,977	2,158	2,189	1,000	4,210	1,000	3,258	2,813	2,155	25,408

3,678	4,975	4,130	2,189	3,354	4,210	2,241	2,167	3,566	2,155	32,665
1,768	3,174	2,158	2,189	3,354	2,051	3,342	1,000	1,947	3,170	24,151
2,649	3,977	3,229	2,189	2,234	4,210	2,241	1,000	2,813	1,000	25,542
1,768	2,250	3,229	1,000	1,000	3,111	2,241	2,167	2,813	3,170	22,748
1,768	3,174	3,229	1,000	1,000	3,111	1,000	1,000	2,813	3,170	21,263
2,649	3,174	3,229	2,189	2,234	3,111	2,241	2,167	2,813	3,170	26,976
3,678	4,975	3,229	2,189	2,234	4,210	2,241	2,167	2,813	1,000	28,736
3,678	4,975	4,130	2,189	2,234	3,111	2,241	3,258	3,566	2,155	31,536
3,678	3,977	3,229	3,153	3,354	4,210	3,342	3,258	3,566	3,946	35,711
3,678	3,977	4,130	4,125	3,354	4,210	3,342	3,258	4,516	3,170	37,758
2,649	3,977	3,229	4,125	3,354	3,111	2,241	3,258	3,566	3,170	32,679
3,678	3,977	3,229	3,153	2,234	2,051	3,342	2,167	2,813	3,170	29,813
2,649	3,174	3,229	3,153	1,000	3,111	2,241	2,167	2,813	2,155	25,692
2,649	3,977	3,229	1,000	2,234	3,111	1,000	2,167	1,947	2,155	23,468
3,678	4,975	3,229	3,153	3,354	3,111	2,241	2,167	3,566	1,000	30,474
3,678	4,975	4,130	2,189	3,354	4,210	3,342	3,258	4,516	3,170	36,820
2,649	3,977	3,229	2,189	3,354	4,210	2,241	2,167	4,516	3,170	31,702
1,768	3,174	4,130	3,153	2,234	2,051	2,241	2,167	4,516	3,170	28,604
3,678	3,977	3,229	2,189	2,234	2,051	2,241	2,167	2,813	2,155	26,734
2,649	3,977	3,229	1,000	1,000	3,111	1,000	1,000	2,813	2,155	21,933
2,649	3,977	2,158	1,000	1,000	1,000	2,241	2,167	2,813	2,155	21,160
2,649	3,977	2,158	2,189	3,354	3,111	1,000	1,000	2,813	2,155	24,405
3,678	4,975	4,130	2,189	2,234	3,111	3,342	2,167	3,566	3,170	32,561
3,678	3,977	3,229	1,000	3,354	2,051	2,241	1,000	2,813	2,155	25,498

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan	85	23	43	31.54	5.468
Pemberian insentif	85	26	47	35.02	6.087
Produktivitas kerja	85	24	45	33.28	5.783
Valid N (listwise)	85				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43821648
Most Extreme Differences	Absolute	.301
	Positive	.301
	Negative	-.295
Test Statistic		.301
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

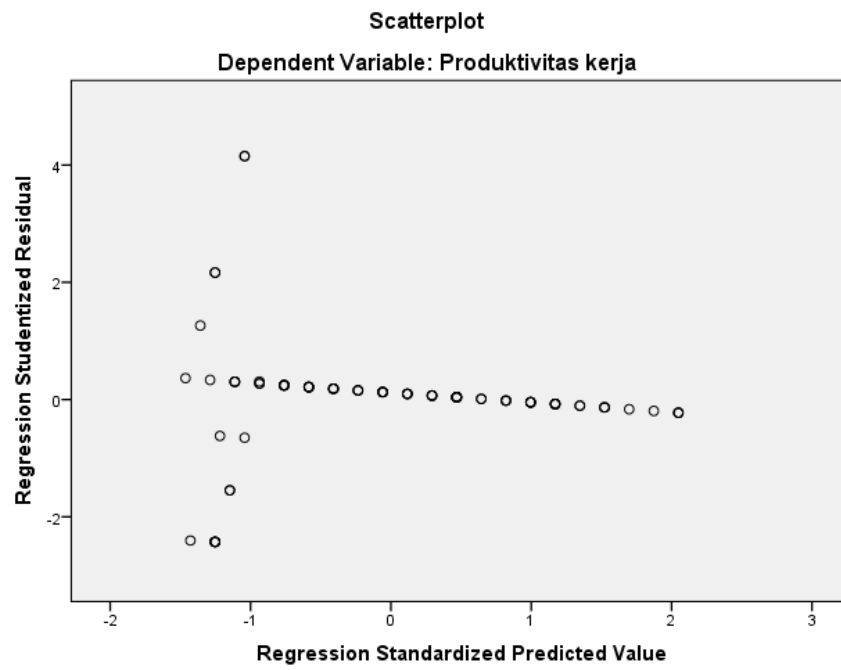
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.071	.284		-.250	.803		
Gaya kepemimpinan	.607	.051	.574	11.916	.000	.030	33.128
Pemberian insentif	.406	.046	.427	8.864	.000	.030	33.128

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja



Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.071	.284		-.250
	Gaya kepemimpinan	.607	.051	.574	11.916
	Pemberian insentif	.406	.046	.427	8.864

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2793.093	2	1396.546	7099.251	.000 ^b
	Residual	16.131	82	.197		
	Total	2809.224	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian insentif, Gaya kepemimpinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,632	1,564

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN INSENTIF

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA